Convocation à entretien préalable en vue d'un licenciement pour faute sérieuse sans mise à pied conservatoire

Vous envisagez de licencier un salarié en raison d'une faute qu'il a commise (par exemple, des insultes répétées à votre égard). Son erreur ou son comportement ne justifie pas de mise à pied, vous commencez donc la procédure de licenciement en le convoquant à un entretien préalable.

Modèle *Pour télécharger ce modèle, saisissez la référence MOD.942 dans le moteur de recherche du site www.editions-tissot.fr (voir mode d'emploi page 7)*

(sur papier à en-tête de l'entreprise)

Nom du salarié
Adresse

A …… *(lieu)*, le …… *(date)*

Lettre recommandée avec AR / remise en mains propres contre décharge

Objet : convocation à entretien préalable en vue d'un licenciement pour faute

M. …..,

Nous sommes au regret de vous informer que nous envisageons la rupture de votre contrat de travail pour faute disciplinaire sérieuse.

Dès lors, conformément aux dispositions de l'article L. 1233-11 du Code du travail, nous vous prions de bien vouloir vous présenter le …… à …… heures au bureau de M. …… pour un entretien.

Au cours de cet entretien, nous entendrons vos explications.

Par ailleurs, nous vous rappelons que vous avez la possibilité, lors de cet entretien, de vous faire assister par une personne de votre choix appartenant à l'entreprise.

Variante : Si l'entreprise n'est pas dotée de représentants du personnel

Par ailleurs, nous vous rappelons que vous avez la possibilité, lors de cet entretien, de vous faire assister par une personne de votre choix appartenant à l'entreprise ou par un conseiller extérieur inscrit sur une liste spéciale. Vous pouvez vous procurer cette liste :
- *soit auprès des services de l'inspection du travail de ……, dont l'adresse est la suivante : ……*
- *soit auprès de la mairie de votre domicile, dont l'adresse est la suivante : ……*

Nous vous prions de bien vouloir agréer, M. ....., l'expression de nos salutations distinguées.

Signature de l'employeur

FBC.10.1.070 G

Saisissez la « Référence Internet » FBC.10.1.070 dans le moteur de recherche du site www.editions-tissot.fr pour accéder à cette fiche actualisée (voir mode d'emploi page 5)

La bonne méthode

Vous disposez d'un délai de 2 mois, à compter du jour où vous avez eu connaissance de la faute du salarié, pour convoquer le salarié à un entretien en vue de son licenciement.

La convocation doit préciser la date, l'heure, le lieu et l'objet de l'entretien, c'est-à-dire l'éventualité d'un licenciement. Toutefois, vous n'avez pas à indiquer le motif du licenciement envisagé.

Vous devez aussi indiquer que le salarié peut se faire assister par un membre du personnel ou par un conseiller extérieur à l'entreprise s'il n'y a pas de représentant du personnel dans l'entreprise. Précisez alors l'adresse de la mairie ou de l'inspection du travail où le salarié pourra se procurer la liste départementale des conseillers.

Vous devez remettre la convocation à l'entretien par lettre recommandée avec AR ou par lettre remise en mains propres contre décharge.

Respectez un délai de 5 jours ouvrables entre la remise de la convocation et l'entretien (que l'entreprise soit dotée ou non de représentants du personnel). Le point de départ du délai débute le lendemain du jour de la 1re présentation de la lettre ou de la remise de la convocation en mains propres. Si ce délai expire un dimanche ou un jour férié, il est prolongé jusqu'au 1er jour ouvrable suivant.

Les erreurs à éviter

La convocation doit préciser que le licenciement est envisagé et non déjà décidé. Dans le cas contraire, le salarié peut obtenir des dommages-intérêts pour non-respect de la procédure de licenciement.

Les sanctions possibles

En cas de non-respect de la procédure de convocation, et en présence d'un motif réel et sérieux de licenciement, le juge peut vous imposer d'accomplir la procédure et accorder au salarié une indemnité pouvant s'élever jusqu'à 1 mois de salaire. Toutefois, pour les salariés ayant moins de 2 ans d'ancienneté et/ou travaillant dans les entreprises de moins de 11 salariés, l'indemnité est calculée en fonction du préjudice subi.

Si vous n'indiquez pas, dans la lettre de convocation, la possibilité de se faire assister par un conseiller, le juge peut vous obliger à verser au salarié une indemnité d'un mois de salaire maximum.

Notre conseil

Si vous estimez que la faute commise par le salarié est si importante qu'elle justifie un licenciement, vous avez tout intérêt, pour être cohérent, à être très réactif dans l'engagement des poursuites. Il est donc conseillé de sanctionner la faute dès que vous en avez connaissance !

Formulaire Social BTP commenté

Simplifiez votre gestion du personnel au quotidien avec 350 modèles commentés fiables, prêts à l'emploi et adaptés aux spécificités du BTP.

Les modèles commentés

350 formulaires sociaux prêts à l'emploi et adaptés au BTP !
Des modèles de lettres, de contrats, d'attestations, de certificats, de notes de service adaptée au quotidien des petites et moyennes entreprises du BTP. Chaque modèle est accompagné de commentaires utiles et pratiques pour rédiger des écrits dans le respect de la réglementation sociale spécifique à votre secteur d'activité.

@ • Support Internet : accès illimité pendant 1 an. 4 mises à jour par an directement intégrées dans le corps du texte. Récapitulatif du contenu de chaque mise à jour par e-mail. Moteur de recherche par mots-clés.

• Support papier : 1 classeur à feuillets mobiles. 4 mises à jour par an à insérer dans le classeur. Format 18 X 21 cm. Environ 1.000 pages. Index de 1.350 mots-clés.

Le Code du travail

Accédez rapidement et simplement à tous les textes officiels (lois, règlements, décrets) qui régissent le droit du travail.

@ • Support Internet : accès illimité pendant 1 an. Mises à jour hebdomadaires directement intégrées. Moteur de recherche par mots-clés et numéros d'articles.

@ L'accès aux e-news Tissot de votre choix

Recevez chaque semaine par e-mail des conseils opérationnels sous forme de brèves d'actualité sociale, de cas de jurisprudence commentés, de modèles de lettres…

Pour 1 an d'abonnement	Offre Duo Papier + Internet	Offre Internet
Les modèles commentés	@	@
Les mises à jour	@	@
Le Code du travail	@	@
Les e-news Tissot	@	@
Prix Référence	**210 € HT** FBCE	**182 € HT** FBCW

A l'issue de la première année, le montant du réabonnement annuel sera d'environ 15 € HT/mois.

Vos avantages

- **Gagnez du temps** avec des modèles prêts à l'emploi directement personnalisables et imprimables. Vous accédez rapidement au modèle qu'il vous faut grâce au sommaire détaillé ou au moteur de recherche
- **Evitez les erreurs** et les litiges grâce aux rubriques « La bonne méthode » et « Les erreurs à éviter » qui vous guideront dans l'utilisation des modèles
- **Trouvez le bon modèle** pour chacune de vos situations avec plus de 350 modèles adaptés au BTP à votre disposition

@ Support Internet
Support papier

Voir la fiche produit en ligne

SOMMAIRE DE LA PUBLICATION

(susceptible de modifications)

01 Effectuer le recrutement
02 Conclure le contrat de travail
03 Assurer la discipline
04 Gérer la durée du travail et la rémunération
05 Gérer les accidents, les maladies et les congés
06 Mettre en place les actions de formation professionnelle
07 Modifier le contrat de travail et les conditions de travail
08 Assurer la santé et la sécurité du personnel
09 Gérer la représentation des salariés et les négociations d'entreprise
10 Rompre le contrat de travail
11 Gérer les litiges

TISSOT éditions

www.editions-tissot.fr

BON DE COMMANDE

Votre commande : Formulaire Social BTP commenté

Cochez votre choix :	Réf.	Prix € HT	Frais de port € HT**	Frais d'ouverture d'abonnement € HT	Total € HT	Total € TTC
☐ **Offre DUO** Papier + Internet L'abonnement d'1 an comprend : les modèles commentés dans un classeur (mises à jour trimestrielles), les e-news de votre choix et l'accès illimité sur www.editions-tissot.fr aux modèles commentés (mises à jour trimestrielles) et au Code du travail.	FBCE	**210,00**	7,50	35,00	252,50	**286,13**
☐ **Offre Internet** L'abonnement d'1 an comprend : l'accès illimité sur www.editions-tissot.fr aux modèles commentés (mises à jour trimestrielles), aux e-news de votre choix et au Code du travail.	FBCW	**182,00**	–	35,00	217,00	**259,53**

Votre mode de paiement :

☐ Chèque bancaire ou postal (à l'ordre des ÉDITIONS TISSOT)

☐ Virement bancaire (Banque LAYDERNIER - RIB 10228 02648 14746000200 20)

Vos coordonnées :

*Champs obligatoires

Raison sociale*: ..... Civilité* : ☐ M. ☐ Mme ☐ Mlle

Nom*: ..... Prénom*: .....

E-mail*: ..... Fonction*: .....

Adresse de facturation*: .....

Code postal*: |_|_|_|_|_| Ville*: .....

Adresse de livraison (si différente) : .....

Code postal : |_|_|_|_|_| Ville : .....

Tél.* : ..... Fax : .....

Effectif : ..... N° SIRET : ..... Code N.A.F. : .....

Commentaires : .....

.....

TVA incluse (5,5 % support papier ; 19,6 % support informatique et services). Tarifs en vigueur jusqu'au 31.12.2010. L'abonnement couvre une période d'un an et se renouvelle par tacite reconduction. Conformément à la loi Informatique et Libertés 78-17 du 06/01/78, vous disposez d'un droit d'accès et de rectification pour toute information vous concernant.
**DOM-COM et étranger : selon nos conditions générales de vente disponibles sur www.editions-tissot.fr, une participation aux frais de port et d'emballage d'un montant forfaitaire de 18 € HT (pour toute commande au montant inférieur à 120 € HT) ou de 27 € HT (pour toute commande au montant supérieur ou égal à 120 € HT) pourra vous être réclamée.
Photos, dates et sujets non contractuels. Les conditions générales de vente sont disponibles sur simple demande ou sur le site www.editions-tissot.fr.

Date, cachet et signature obligatoires

Pour tout renseignement, notre service client est à votre disposition au : 04 50 64 08 08

Éditions Tissot - B.P. 109
74941 Annecy-le-Vieux Cedex
Fax 04 50 64 01 42
service.client@editions-tissot.fr
SAS au capital de 500.000 euros
R.C. Annecy 76 B 129
SIRET 306 589 953 000 42 - NAF 5811Z
TVA intracommunautaire FR 60/306 598 953

TISSOT éditions

www.editions-tissot.fr

Ro 01 43